



Anregungen für Fragen (Gesprächseröffnungen) – und Argumentationshilfen

Umfrage unter Passantinnen (z.B. im Rahmen des Infostandes) zur Unterstützung der Verteilung von Infomaterial (Journal, Flyer, Einladung etc.)

Ziel: die Passantinnen zu interessieren für das Thema „Lohnfindung“ und den Mustervortrag bzw. die weiteren „tools“

1. Wissen Sie, was Ihre Kollegen und Kolleginnen verdienen? Fühlen Sie sich richtig bezahlt – auch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen? Kennen Sie einen Mann, der für die gleiche Arbeit mehr verdient als eine Frau? Kennen Sie den Lohnspiegel ?
(<http://www.lohnspiegel.de/main>).

Was muss sich ändern? Es muss mehr als bisher Transparenz geschaffen werden. Dazu hatte das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2009 den Fall eines Beschäftigten zu entscheiden, dessen Arbeitsvertrag laut Gericht vorsah, "die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln". Ergänzend war geregelt, dass dies "im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen" gelten sollte. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung diese Klausel für unwirksam erklärt, weil sie „Mitarbeiter daran hinderten, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Lohngestaltung erfolgreich geltend zu machen“ (Az.: 2 Sa 237/09).

2. Wissen Sie, dass Frauen in Deutschland durchschnittlich 23 % weniger verdienen als Männer? Wissen Sie auch, warum das so ist? Wissen Sie, wer über Ihre Löhne entscheidet?

Erklärungsmöglichkeiten:

- Viele Frauen arbeiten in Berufen, die schlechter entlohnt sind als Männerberufe: Soziale Dienstleistung wie Kinderbetreuung und Altenpflege, oder in Gesundheitsberufen wie Krankenschwester oder Medizinische Fachangestellte
- Die Arbeitsleistung in diesen Berufen wird geringer bewertet als die Arbeitsleistung z.B. in technischen Berufen.
- In Tarifkommissionen von Gewerkschaft und Arbeitgeberverbänden verhandeln mehrheitlich Männer

Was muss sich ändern? Arbeitsbewertungsverfahren müssen mehr als bisher die typischen Anforderungen an diese Berufe berücksichtigen und entsprechend entlohnen. Wie z.B. die psychische Belastung von Altenpflegerinnen – oder ihre hohe Verantwortung, die nicht entsprechend wahrgenommen wird. Oder das hohe Maß an Verantwortung, Flexibilität und Einfühlungsvermögen, das an die medizinischen Fachkräfte in den Arztpraxen gestellt wird, die ungeduldige und/oder verunsicherte Patient/innen betreuen müssen. Dazu müssen mehr Frauen als bisher in Tarifkommissionen berufen werden, um dort über Änderungen in Tarifverträgen zu verhandeln.

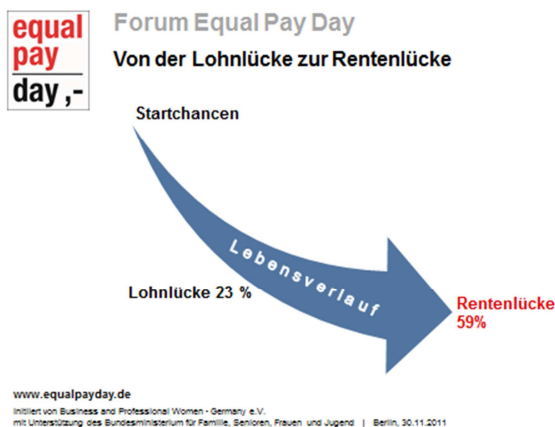
**equal
pay
day ,-**

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



3. Bei Einstellungsgesprächen wird häufig nach Gehaltsvorstellungen gefragt. Als Sie eingestellt wurden, haben Sie sich über Ihre Verdienstmöglichkeit informiert? Wenn ja, wo?
4. Sind Sie für eine sogenannte Frauenquote bei Führungspositionen in Unternehmen?
5. Haben Sie schon einmal eine Gehaltserhöhung oder andere Zusatzleistungen (z.B. Dienstwagen, Gehaltszulagen) eingefordert?
6. Wissen Sie, dass die durchschnittliche Lohnlücke von 23 % sich im Verlauf eines frauentypischen Erwerbslebens zur durchschnittlichen Rentenlücke von 59 % vergrößert ?

Erklärung: die gesetzliche Rentenversicherung liefert ein getreues Abbild der Erwerbsbiografie. Niedrige Einkommen und Teilzeitbeschäftigung wirken sich 1:1 auf die Rentenanswartschaft aus. Die Anrechnung von drei Erziehungsjahren pro Kind gilt erst für die ab 1992 geborenen Kinder, deren Mütter überwiegend noch nicht im Rentenalter sind. Wer heute in Rente geht, bekommt nur ein Erziehungsjahr pro Kind gut geschrieben.

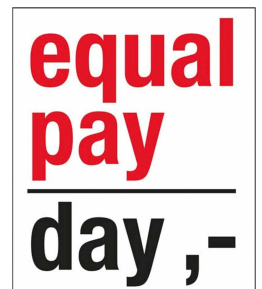


7. Haben Sie Kinder? Hat sich das positiv oder negativ auf Ihre Erwerbsbiografie ausgewirkt?
8. In welchem Beruf arbeiten Sie? Haben Sie eine Vollzeitstelle ?

Anknüpfung für mögliche Erläuterungen: Teilzeitkräfte haben seltener die Möglichkeit zur betrieblichen Fortbildung und damit zum beruflichen Aufstieg. Wie wird das in Ihrem Unternehmen gehandhabt?

Was muss sich ändern? Es müssen mehr betriebliche Fortbildungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte geschaffen werden. Weiterbildung muss auch in Teilzeit möglich sein. Auch Personalführung muss in Teilzeit möglich sein – die typisch männliche Präsenzkultur muss sich ändern.

9. Können Sie sich vorstellen Chefin von zehn männlichen Mitarbeitern zu sein?



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.